

# 浅谈如何打造一支高素养劳动者队伍

孙佳音

宁波市社会保障卡管理服务和职业技能鉴定指导中心

**摘要：**习近平总书记强调人才是第一资源，创新是第一动力，要深入实施人才强国战略、创新驱动发展战略；要坚持人才引领驱动，全面提高人才自主培养质量，着力造就拔尖创新人才，开辟发展新领域新赛道，不断塑造发展新动能新优势。

**关键词：**打造；高素养；劳动者

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2023.11.181

今年全国两会，“新质生产力”成为一大热词。新质生产力核心在创新。人才是创新的核心要素。因此，新质生产力对劳动者的知识和技能也提出更高要求。发展新质生产力，关键是要打造一支想创新、敢创新、能创新的高素养劳动者队伍。而高技能人才作为高素养劳动者的重要组成部分，是发展新质生产力的坚强人才基础。发展新质生产力，离不开“人”这一关键要素。

加强技能人才队伍建设特别是高技能人才队伍建设是促进人力资源开发利用的重要途径，也是解决就业结构性矛盾的关键举措。目前，我国技能劳动者已超过2亿人，其中高技能人才超过6000万人，这些技能人才特别是高技能人才为经济高质量发展提供了强有力的人力资源支撑。各类技能人才活跃在生产一线和创新前沿，成为促进新质生产力发展，推动经济社会高质量发展的重要力量。

但与此同时，随着我国由“制造大国”向“制造强国”迈进步伐不断加快，技能人才特别是高技能人才供给予产业转型升级需求之间的结构性矛盾日益凸显，呈现“四多四少”的特点：初级技能人才多，高技能人才少；建筑、纺织等传统型、劳动密集型技能人才多，信息、能源、新材料等现代科技型技能人才少；单一型技能人才多，复合型技能人才少；短期速成的技能人才多，系统培养的技能人才少。

那么，如何更好的加强高技能人才培养？如何更快的打造一支高素养劳动者队伍呢？需要多方合力、从多个维度上下功夫，一体推进技能人才培养、评价、使用、激励等工作，加快建设一支规模宏大的知识型、技能型、创新型的劳动者队伍。下面，以宁波为例，谈谈如何打造一支高素养劳动者队伍。

宁波紧紧围绕技能型社会建设总体目标，聚焦高质量充分就业创新城市和技能人才集聚高地建设，推进“一人一技”终身职业技能培训，分类分层组织相关行业从业人员技能培训全覆盖；实施“工匠出彩”专项行动，健全体制机制厚植技能人才发展沃土，优化资源配置促进技能人才精进技艺，强化服务保障涵养良好技能生态，激励更多技能人才技艺出众、地位出圈、人生出彩。

## 一、政府再发力，不断完善职业培训评价政策体系

### 1. 完善技能人才培养规划

结合行业生产、技术技能发展趋势，做好技能人才培养规划。建立以产业需求匹配度和培训实效为导向的培训评价机制，实施制造业技能根基工程，重点推进先进制造业、高新技术产业和现代服务业领域的技能人才队伍建设，通过企业培训与学校培训相结合、在职培训与脱产学习相结合、个人自学提高与企业社会支持相结合等方式，引导培训资源向先进制造业、数字经济、现代服务业等重点领域集聚，使培养的人才更好地适应市场的变化和产业的需求。启动《宁波市职业技能培训条例》地方立法的修订完善工作，为技能人才培养提供精准化法律支撑。

### 2. 统筹技能人才培养资金

结合行业部门培育任务，统筹技能人才培养资金，合理安排培训预算资金，协同开展技能人才培养，提高人才培养资金使用绩效。市级每年建立亿元技能人才培养资金库，统筹用于全市技能人才培养、高技能人才表彰奖励和公共实训基地、技能大师工作室、世界技能大赛中国集训基地建设等项目。

### 3. 拓展技能人才补贴政策

优化调整职业培训补贴目录、紧缺职业工种目录和培训补贴标准，实施职业技能培训差异化补贴制度，大力开展数字高技能人才、“一老一小”等专项培养，加快构建具有宁波特色的终身职业技能培训制度，健全与产业发展相适应的技能人才培育体系。深化产教融合方法途径，通过“政企社”协同、“产教训”融合，全面推广“四方联动”、深化探索“海天样板”等经验做法，推动人才、企业精准对接。

### 4. 规范技能人才评价体系

2018年，按照党中央、国务院“放管服”改革要求，建立了以市场为导向、以企业等用人单位为主体、以职业技能等级认定为主要方式的技能人才评价制度。政府退出评价，并不是要摒弃技能人才评价工作，而是面向水平评价类职业创立以市场为导向的职业技能等级制度新机制。此时，更需要政府部门积极引导，规范评价行为，完善宏观管理、标准构建、组织实施、质量监管、服务保障等工作体系。为此，我市出台《关于加强职业技能等级认定的若干意见》，严格贯彻“考培分离”要求，加强质量督导，引入第三方机构进行督导，探索建立数字监管平台，建立“技防+人防”全过程监管机制，设立评价活动负面清单，对违反规定开展评价活动的机构采取约谈、暂停、退出等措施，形成有利于技能人才成长和发挥作用的制度环境，促进优秀技能人才脱颖而出。

## 二、企业添动力，充分发挥企业培养的主体责任

### 1. 发挥主体作用

鼓励龙头企业、上市企业面向中小企业和社会承担培训任务。支持企业按照职工工资总额的8%提取职工教育经费，用于一线职工教育培训经费比例不低于70%。探索技能人才参与企业发展的互利共赢机制，整合政府对企业的各类奖补政策，在“专精特新”、“宁波制造业百强”等认定标准和先进企业等荣誉评选上增加技能人才指标，推动企业将技能人才培养纳入企业发展战略。着力加强技能人才服务保障工作，在职业发展和人文关怀上整合资源、同向发力，成就技能人才精彩人生。

### 2. 完善待遇激励

鼓励引导企业在工资结构中设置技能工资单元，推

动技能等级与薪酬待遇挂钩。鼓励企业设立形式多样、内容丰富的激励机制，以此来奖励绩效突出的技能员工。将优秀高技能人才纳入党委联系专家范围，建立定点联系、定期走访制度，及时协调解决实际困难。注重从生产一线、基层岗位的技能人才中发展党员，积极推荐高技能人才中的先进人物作为党代表、人大代表、政协委员等人选，提升技能人才政治待遇。

### 3. 拓宽成长空间

全面实施“新八级”职业技能等级制度，争取先在规上企业建立“新八级”职业技能等级（岗位）序列并逐步推广到中小企业。探索实施技能人才职业发展通道指引，支持引导企业与技能人才联合制定培养成长计划，以八级工为基础，建立管理、专技、技能序列纵向畅通、横向贯通的技能人才“H”型职业发展通道。探索并加快实施企业“一试双证”制度的推行，完善行业主管部门与人社部门之间职业技能等级互认、互通、互信机制。支持企业对新招录或未定级职工，可根据其日常表现、工作业绩，结合职业标准和企业岗位要求，直接认定相应的职业技能等级。鼓励单项冠军、“专精特新”等领军企业开展高级技师自主评价。加强高技能人才与专业技术人才职业发展贯通，常态实施市县联动组织事业单位面向高技能人才开展专项招聘工作，多维度拓展技能人才成长渠道。

### 4. 推动增技增收

鼓励各地以企业出效益、职工得利益为导向，探索打造技能型创富型企业。推广适用《浙江省技能人才薪酬分配指引》，健全工资集体协商制度，鼓励企业实行技薪挂钩、股权激励等多元举措，促进技能人才“提技提薪”。定期发布全市技能人才分职业、分技能等级工资价位信息，迭代升级“技能数字地图”，增加“薪酬价位”模块，动态分析技能人才薪酬水平，为技能人才提供职业成长指导。

## 三、院校凝合力，积极引导院校提质培养高技能人才

### 1. 注重发挥技师学院、技工学校的引领示范作用

继续举办“双高型”高级技工班和技师班，不断扩大办学规模，提升办学层次。持续推进技工院校培养模式改革，组建技工教育发展联盟，完善“中级工-高级

工-技师（预备技师）”梯次培养、有序衔接的培养体系。加强技工院校与高等院校人才培养交流合作，支持技工院校与高等职业学校联合开展“3+2”“3+3”长学制办学。推进一流技师学院和高水平专业群项目建设，打造品牌特色，形成“头雁效应”。引进培养世界技能大赛、全国技能大赛优胜奖以上获得者、全国技术能手，招聘一线人才、紧缺高技能人才和工程技术人才，大力培养工学一体化教师，建设“职教+技工”共享、“产业+专业”兼职两项师资库，打造高水平技工教育师资队伍。推动技工院校开展校企合作，使技工院校培养的高技能人才与企业需求相匹配，形成技校学生“一毕业就上岗”的良好局面。

### 2. 全面推进院校职业技能等级认定工作

积极引导在甬高校以知识技能型、数字类职业为重点，推进在甬普通高校、高职院校和技工院校开展技能等级认定工作，争取做到开展技能等级认定的在甬高校、高职院校、技工院校全覆盖。与此同时，加强与上级部门和横向部门的沟通协调，完善针对高校毕业生的职业技能补贴政策，将职业技能等级证书纳入学分体系，考核内容纳入课程体系，鼓励在校学生考取职业技能等级证书，提高毕业生就业创业的竞争力。

### 3. 推进技工院校重点发展工程

加强技工院校发展的综合筹划和布局，着眼长远建设，强化内涵发展，创新技能人才培养模式，探索先进的教育理念和教学方法，瞄准市场需求调整专业布局，做优做强主干专业，夯实多元办学基础。积极探索“新型学徒制”培养模式。优化专业设置和布局，结合宁波市产业发展现状，制订出台《宁波市技工院校优势特色专业评选办法》，重点发展国际性新材料、临港石化、智能家电、装备制造、机器人等相关专业。积极打造技工教育品牌，做好国家级、省级重点技工院校创建工作，构建“技能圆梦”平台，扶持技工院校有针对性开展世界技能大赛备赛选手集训工作。

### 4. 持续优化技能生态，积极引导“技能成才”的价值观

如今，社会上“重学历、轻技能”的学生和家长不在少数，技工教育也往往被视为“兜底教育”，吸引力

不强，技工院校普遍存在招生困难，技能人才培养供给力不足等问题，针对这种现象，我们要加大宣传，强化教育引导，通过课程设置、主题讲座、实践活动等方式，让学生深入了解“三百六十行，行行出状元”的理念，认识到技能同样可以成就人生价值。同时，树立榜样的力量，大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，大力宣传和表彰优秀技能人才的事迹，使学生有看得见、摸得着的学习榜样，让“尊重技能、崇尚技能”成为一种深入人心的价值取向和社会风尚，助力技工院校学生成为高素质技能人才。

通过政府、企业、院校三方联动，共同合力，加快推进高素质技能劳动者的培养步伐，同时，聚焦技能竞赛，努力搭建人才出圈平台。完善《宁波市职业技能竞赛管理办法》和《宁波市职业技能竞赛工作指南》，对标世界技能大赛和全国技能大赛办赛标准建造世赛中国集训基地。立足港航物流、石油化工、轨道交通等行业竞赛优势以及宁波特点优势，积极承办全国、全省综合性技能大赛和行业技能大赛，打造技能竞赛行业新高地。

技能竞赛作为一种检验和提升人才能力的重要方式，能够充分调动参与者的积极性和创造性，通过公平竞争的环境，快速挖掘并筛选出高素质的技能人才。努力搭建人才出圈平台，意味着我们要创造更多元化、更开放、更高层次的竞赛体系，让各类人才有机会突破固有的圈子，走向更广阔的天地，实现自身价值的最大化。

### 参考文献

[1] 李哲, 李蕊. 打造职业技能终身培训新模式 加快技能人才队伍建设. 中国培训, 2023(09)

[2] 中国就业培训技术指导中心. 《校企双制 工学一体 校企合作工作指南》, 2018版

[3] 中共中央办公厅 国务院办公厅. 《关于加快新时代高技能人才队伍建设的意见》

作者简介: 孙佳音(1985-9), 女, 汉, 浙江宁波人, 浙江万里学院本科生, 宁波市社会保障卡管理服务和职业技能鉴定指导中心中级经济师, 主要研究方向: 人力资源管理。